命　令　書

名古屋市中区栄五丁目３番６号
申立人　管理職ユニオン・東海
執行委員長　　　A

名古屋市千種区京命一丁目１番35号
被申立人　アスティ・スポーツ株式会社
代表取締役　　　B

上記当事者間の愛労委平成19年（不）第３号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年２月25日第1340回公益委員会議において、会長公益委員山本一道、公益委員浦部和子、同塩見渉、同菅沼惠勇、同野首武、同山本和子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主　　文

本件申立てを棄却する。

理　　由

第１　事案の概要

本件は、被申立人アスティ・スポーツ株式会社（以下「会社」という。）が、申立人管理職ユニオン・東海（以下「組合」という。）から申入れのあった、協議事項を組合員　C　（以下「 C 」という。）に関する退職勧奨の問題とする団体交渉に応じなかったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第２　認定した事実

１　当事者

（１）会社は、スポーツクラブの運営等を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数はアルバイトを含めて168人である。

（２）組合は、主として愛知県内の事業所に勤務する労働者で組織された労働組合であり、本件結審時の組合員数は135人である。

２　 C が会社を退職した経緯、組合の団体交渉申入れ等

（１）平成18年５月20日、 C は、会社に採用され、以後フロント業務に従事した。（乙２）

（２）12月22日、 C の勤務時間終了後、会社の　D　マネージャー（以下「 D マネージャー」という。）が C に対し、多くのスタッフが C から宗教に誘われて迷惑していると言っている旨伝えて注意し、スポーツクラブの会員に対しては絶対に勧誘活動をしないよう求めると、 C は「わかりました」と答えた。

しかし、その約１時間後、 C は D マネージャーに電話をかけ、勤務時間中は勧誘しないが、それ以外は勧誘を続ける旨伝えた。これに対し、 D マネージャーが勧誘を続けるのであれば会社を退職してほしい旨述べると、 C は「わかりました」と答え、続いて、 D マネージャーが勤務シフトの区切りである平成19年１月15日を退職日とすることを提案すると、 C はこれにも「わかりました。それで結構です」と答えた。（乙２、第２回審問調書ｐ２～５、ｐ29、ｐ37、ｐ41、ｐ54）

（３）12月24日、ほかにも退職予定のスタッフがいることを聞き人員不足となることを懸念した D マネージャーは、 C に対し、「もうしばらくの間勤務してほしい」と申し出た。これに対し、 C は「しばらく考えさせてください」と回答を留保した。（乙２、第２回審問調書ｐ29、ｐ44）

（４）平成19年１月10日ころ、 C は、 D マネージャーの申出について、自分にも次の就職の都合がある旨前置きし、「お世話になったことでもあるので、１月31日まで働かせていただきます」と D マネージャーに回答した。（乙２、第２回審問調書ｐ28、ｐ39～40）

（５）１月17日、組合は会社に対し文書で、 C が同日組合に加入したことを通知し、協議事項を C に関する退職勧奨の問題とする団体交渉を１月24日から１月31日までの間に開催するよう申し入れた（以下、この申入れを「本件申入れ」という。）。

なお、この文書には、 C の退職に関する具体的な要求は記されておらず、また、本件申入れ以降においても、組合が C の退職に関する具体的な要求を会社に示すことはなかった。（甲１、２、第２回審問調書ｐ87～88）

（６）１月19日、 C は会社の E 取締役総支配人（以下「 E 総支配人」という。）に対し、組合に加入した旨述べた。

その際、 E 総支配人が組合に加入した理由を尋ねたが、 C の答えはなかった。また、 C が E 総支配人に対し、退職に関して会社への要求や不満を述べることもなかった。（乙３、第２回審問調書ｐ86、ｐ89～90）

（７）１月21日、会社は組合に対し、理由を付すことなく、団体交渉に応ずる意思はない旨文書で回答した。（甲３、第２回審問調書ｐ69～70）

（８）１月30日、組合は会社に対し文書で、開催期限を２月９日まで延長するので団体交渉に応ずるよう求め、これに応じない場合には不当労働行為救済申立てを行う旨通知した。（甲４、第２回審問調書ｐ61～62）

（９）１月31日、 C は会社を退職したが、退職するに当たり、 C が会社に対し、退職に関して要求をしたり、不満の意を示したりすることはなかった。

なお、同日の勤務を終えて退社する際、 C は、不在であった E 総支配人にあてて「お世話になりました」とメモを書き残した。（乙１～３、第１回審問調書ｐ６、第２回審問調書ｐ40、ｐ67、ｐ70）

（10）２月初旬、 D マネージャーは C に電話をかけ、制服の返却と１月分賃金の受領のため会社に出向くよう求めた。（乙２、第２回審問調書ｐ27）

（11）２月７日、 C は、手土産を持って会社に出向き、制服を返却して１月分賃金を受け取ったが、その際、対応した D マネージャーに対し、退職に関して会社への要求や不満を述べることはなかった。

なお、 C は、会社を退職後、すぐに他に就職した。（乙１、２、第１回審問調書ｐ７、

第２回審問調書ｐ８～11、ｐ40、ｐ60）

（12）２月９日、会社は組合に対し、 Ｃ は１月31日をもって会社を退職しているので団体交渉に応ずる意思はない旨文書で回答した。

会社は、本件結審に至るまで、本件申入れに応じていない。（甲５、乙３）

第３　判断及び法律上の根拠

１　申立人の主張要旨

会社が Ｃ に関する退職勧奨の問題を協議事項とする団体交渉に応じなかったことは不当労働行為である。

２　被申立人の主張要旨

Ｃ は何ら問題なく会社を退職しているので、団体交渉を行う必要性は全くなく、組合の団体交渉要求は不可解というほかない。

３　判断

会社が本件申入れに応じていないことは、第２、２（７）及び（12）で認定したとおりであり、その対応には問題がないとはいえないが、他方、本件申入れは、その協議事項を Ｃ に関する退職勧奨の問題とするものの、本件申入れの文書には、 Ｃ の退職に関する具体的な要求が記されておらず、本件申入れ以降においても、組合が Ｃ の退職に関する具体的な要求を会社に示すことがなかったことは、第２、２（５）で認定したとおりである。

また、 Ｃ 個人についてみると、 Ｅ 総支配人に組合への加入を伝えた際などに退職に関して会社に要求をしたり、不満の意を示したりすることがなかったことは、第２、２（６）、（９）及び（11）で認定したとおりであり、そのほか、退職に関して会社に要求をしたり、不満の意を示したりしたことを窺わせるような事情も認められず、かえって、第２、２（４）及び（９）で認定したとおり、 Ｄ マネージャーからの退職延期の申出に対し、「お世話になったことでもあるので、１月31日まで働かせていただきます」と回答したり、退職の日には不在であった Ｅ 総支配人にあてて「お世話になりました」とメモを書き残していることがそれぞれ認められる。

以上のことからすると、 Ｃ に退職に関する異議はなかったものとみざるを得ず、そのため、組合においても Ｃ の退職に関する具体的な要求を有していなかったものとみるのが相当である。

したがって、本件申入れは、会社と話し合って解決すべき交渉事項を欠く団体交渉の申入れというほかなく、このような事情のある本件については救済の必要性を認めがたいので、申立ては棄却を免れない。

よって、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成20年２月25日

愛知県労働委員会

会長　山　本　一　道　　㊞